

ОСОБЛИВОСТІ ПОБУДОВИ ПРОФЕСІОГРАМИ СУЧАСНОГО НАУКОВОГО ПРАЦІВНИКА НАУКОВИХ ПІДРОЗДІЛІВ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ, ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ТА НАУКОВИХ УСТАНОВ У СИСТЕМІ МІНІСТЕРСТВА ОБОРОНИ УКРАЇНИ

Розкрито основні теорії розробки професіографічного профілю (професіограми) і досліджено закономірності, зміст, методи, засоби, умови розвитку сучасного наукового працівника наукових підрозділів ВВНЗ, ВВП ЗВО і НУ в системі Міністерства оборони України. Професіограма є основою для побудови портрета особи наукового працівника в системі військової науки. Принципи побудови професіографічного портрета наукового працівника наукових підрозділів ВВНЗ, ВВП ЗВО і НУ в системі МО України необхідно використовувати як при профвідборі майбутніх науковців, так і в службовій характеристиці самого наукового працівника. На відміну від звичайних формальних і беззмістовних виробничих характеристик, професіографічно обґрунтована характеристика – професіограма наукового працівника в системі військової науки – може стати надійною підставою для адекватної оцінки особи науковця і прогнозування його професійної ефективності та можливого прогнозованого кар'єрного зростання. Професіографічна структура наукового працівника в системі МОУ визначає мету і завдання теоретичної, практичної, самостійної, безпосередньої готовності. Перелік вимог професії до психіки особистості та необхідних здібностей становить психограму професії наукового працівника в системі МОУ. Під професійними здібностями розуміють достатньо стійкі властивості особистості, які змінюються у процесі діяльності, забезпечують її успішність і вдосконалення. Професіограма має містити такі відомості: загальні відомості про професію та її динаміку; виробничу характеристику професії; санітарно-гігієнічні умови праці з виокремленням професійних шкідливостей; перелік обсягу знань і вмінь, необхідних для успішної професійної діяльності; характеристику видів і тривалості професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації; психограму. Професіограма дозволяє ефективно виконувати професійні вимоги, створювати умови для розвитку особистості наукового співробітника й отримувати продукт, необхідний для суспільства, визначати найбільш можливі шляхи набуття психологічних якостей, професійного навчання та перенавчання, підвищення кваліфікації та перекаліфікації, а також переорієнтації, якщо це буде потрібно для певної професії науковця в системі МОУ.

Ключові слова: професіографічний профіль наукового працівника; система наукової роботи в МОУ; теоретичні основи розробки професіограми; науковий працівник ВВНЗ, ВВП ЗВО і НУ.

Постановка проблеми. Актуальність зазначеної теми дослідження полягає в тому, що в умовах змін, що прискорюються, у соціальній, політичній, правовій, економічній і виробничо-технічній сферах життя ВВНЗ покликані не лише надати професійні знання, уміння і навички, але й сформувати професійно значущі і соціально необхідні особистісні якості (компетенції) військового фахівця. Дослідження засвідчило, що професійна діяльність працівника наукових підрозділів вищих військових навчальних закладів (ВВНЗ), військових навчальних підрозділів закладів вищої освіти (ВВП ЗВО) і наукових установ (НУ) у системі Міністерства оборони України (МОУ) має свою специфіку, тому що службова діяльність пов'язана зі специфікою наукової роботи щодо розвитку ЗСУ, на відміну від військових навчальних закладів та Збройних сил.

Психологічний аспект професійної діяльності працівника наукових підрозділів ВВНЗ, ВВП ЗВО і НУ в системі МО України розкривається насамперед через характеристику вимог, що висуваються до науковця в системі МОУ. У зв'язку з цим професіограма працівника наукових підрозділів ВВНЗ, ВВП ЗВО і НУ в системі МО України спрямована на створення інформаційної, мотиваційної основи діяльності. Відповідно до сучасних поглядів, успішне виконання військової наукової діяльності вимагає гармонійного поєднання особистісних, інте-

лектуальних, психофізіологічних, фізіологічних і фізичних професійно важливих якостей (ПВЯ), які зазначені у професіограмі.

Таким чином, розроблена професіограма працівника наукових підрозділів ВВНЗ, ВВП ЗВО і НУ в системі МО України демонструє кінцевий результат спеціальної педагогічної підготовки, який можна реалізувати у визначених педагогічних умовах та за допомогою дидактичного наповнення моделі професійної діяльності працівника зазначених наукових підрозділів.

Аналіз останніх досліджень. Наукова спільнота докладає значні зусилля для аналізу професіограми науковців. Ключовим терміном понятійного апарату системних досліджень є поняття *система*. Можливість простежити генезу розвитку системних уявлень дають дослідження І. Блауберга, В. Волкової, М. Дивака, А. Кустовської, Ф. Перегудова, Ф. Тарасенко, В. Садовського, Ю. Сурміна, Н. Черниш та багатьох інших учених. Проте у різних галузях наук поняття *система* має своє змістове наповнення. Оцінка отриманих наукових результатів і аналіз практичного досвіду впровадження професіограми в педагогічну галузь дозволяють зробити певні теоретичні узагальнення та висновки щодо її імплементації у вітчизняну практику.

Мета статті. Аналізуючи професіограму як систему вимог, необхідно сформулювати її головні пока-

зники, якими є підвищення кваліфікації наукового працівника, розвиток наукової діяльності та відповідне професійне заохочення.

Виклад основного матеріалу дослідження. Професіограма (від лат. *Professio* – рід трудової діяльності, грец. *Gramma* – письмовий знак, риса, лінія) – це документ, у якому описано систему вимог, які пред'являють до фахівця в галузі знань, умінь, особистих якостей, здібностей та професійної майстерності [1].

Професіограма – це опис сукупності систематизованих, науково обґрунтованих структурованих теоретичних знань і практичних умінь, які об'єктивно необхідні особистості для виконання тієї чи іншої спеціалізованої діяльності або посадових функціональних обов'язків. Це також визначені моральні та психолого-фізіологічні риси, адекватні умовам праці і вимогам часу на конкретному історичному етапі розвитку суспільства [2]. Наукова діяльність розглядається як процес створення нового наукового знання [3]. Професіографія і професіологія (створення цільової моделі фахівця) є складною науково-практичною системою наукової роботи. Це система проведення комплексу наукових досліджень з відбору професійно важливих якостей, що є складовими цільової моделі наукового працівника.

Виділяють такі основні принципи системного підходу: принцип остаточної (глобальної) мети; принцип єдності; принцип зв'язності; принцип модульності; принцип ієрархії; принцип функціональності; принцип розвитку; принцип децентралізації; принцип невизначеності. Професіограма (професіографічний профіль фахівця) визначає вимоги до науковців та їхньої фахової компетенції.

Зауважено на значущості використання професіограм та формування професіографічних профілів сучасного наукового працівника наукових підрозділів ВВНЗ, ВВП ЗВО і НУ в системі МО України, без якої неможливий розвиток науки і техніки, як визначального чинника прогресу суспільства, підвищення добробуту громадян, їхнього духовного та інтелектуального зростання.

Професіографічний матеріал має містити не лише аналіз індивідуально-психологічних особливостей, але й аналіз важливих професійних ставлень і ціннісних орієнтацій, істотних для характеристики професії. Важливою тут є інформація про можливість прояву в певній професійній діяльності творчості, ініціативи, самостійності, здатності до самореалізації і застосування новітньої техніки. Елементи характеристики професійної діяльності мають бути показані не ізольовано, а як певна сукупність, що створює психологічну структуру професії. Структура професіограми, обсяг її окремих частин, ступінь узагальнення і детальності опису тих чи інших особливостей професії зазвичай визначаються метою її вивчення. Але в інтересах подальшої системної обробки професіограм і практичного їх використання доцільно, щоб кожна з них будувалася за типовою схемою з використанням єдиної термінології, що позначає трудові операції та індивідуально-психологічні якості, задіяні в процесі їх виконання [4].

За визначенням А. Маркової, професіограма – це науково обґрунтовані норми і вимоги до професії та видів професійної діяльності, до якостей особи працівника, які дозволяють працівнику ефективно виконувати вимоги до професії, а також отримувати необхідний для суспільства продукт і створювати умови для розвитку особи такого фахівця [5].

Отже, фактично основною метою формування професіограм наукового працівника є підвищення якості наукових досліджень, наукової роботи та створення умов для професійного розвитку наукового працівника.

Специфіка наукової роботи і досліджень наукових працівників наукових підрозділів ВВНЗ, ВВП ЗВО і НУ в системі МО України полягає у сфері діяльності, яка пов'язана з науковими дослідженнями в інтересах ЗСУ, МО України, інших міністерств та відомств. Оскільки наукова діяльність є складовою системи оборони України, то згідно з визначенням "оборони України", наданим у ч. 1 ст. 1 закону України "Про оборону України", "*оборона України* – це система політичних, економічних, соціальних, воєнних, наукових, науково-технічних, інформаційних, правових, організаційних, інших заходів держави щодо підготовки до збройного захисту та її захист у разі збройної агресії або збройного конфлікту". План оборони України – це невід'ємна складова оборонного планування, що містить сукупність документів, які визначають зміст, обсяги, виконавців, порядок і строки здійснення політичних, економічних, соціальних, воєнних, наукових, науково-технічних, інформаційних, правових, організаційних, інших заходів держави щодо підготовки до збройного захисту та її захист у разі збройної агресії або збройного конфлікту [6]. Відповідно до цього закону, підготовка держави до оборони у мирний час включає, зокрема, забезпечення розвитку воєнної науки, формування науково-технічного і технологічного набутку для створення високоефективних засобів збройної боротьби. Однією з основних функцій МО України є – проведення державної військової кадрової політики, забезпечення розвитку військової освіти і науки, зміцнення дисципліни, правопорядку та виховання особового складу (ст. 10 закону України "Про оборону України").

У більшості західних академічних систем були введені формальні критерії відбору майбутніх наукових працівників, а також запропоновані нові посади та критерії для оптимізації відбору наукових працівників. Автори вказують на відмінність наукової праці науковців-теоретиків, які здійснюють фундаментальні дослідження, та науковців, які займаються практичними впровадженнями [7]. Безумовно, наукова праця має містити як фундаментальні дослідження, так і апробацію результатів. Будь-яке фундаментальне дослідження має оцінюватись з точки зору практичного застосування.

Термін "психограма" ввів на початку XX ст. німецький психолог В. Штерн, який розробив методику складання узагальненого психологічного портрета конкретної особи. Він запропонував також складати часткову психограму, яка відображала б не всі характеристики особи, а лише важливі деталі, необхідні для певного практичного завдання. Так склалася психограма особи успішного професіонала, що відображає професійно важливі якості. При цьому йдеться не про особу конкретного фахівця, що працює за професією, а взагалі про типовий портрет успішного професіонала [8].

Психограма є психологічним аналізом структури діяльності і характеристикою вимог, які пред'являє професія до психіки людини. Зміст та обсяг психограми залежать від мети, з якою проводять вивчення професії. Такою метою можуть бути: профвідбір, профорієнтація і профконсультація, професійне навчання, раціоналізація режиму й умов праці [9].

Забезпечити ефективність інтеграційних процесів військової освіти і науки можливо насамперед за рахунок системного впровадження результатів наукових досліджень в освітній процес та залучення провідних вчених і науковців до навчального процесу. З метою оцінювання рівня професійної підготовки наукового працівника, результативності його роботи, виявлення перспектив професійного зростання, визначення відповідності займаних посад і потреб у підвищенні кваліфікації наукових працівників атестують. Постановою КМУ від 13 серпня

1999 р. № 1475 "Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників" затверджено відповідне Положення про атестацію наукових працівників, яким визначено порядок проведення атестації наукових працівників (науково-дослідних, науково-технологічних, науково-технічних, науково-практичних) наукових установ, закладів вищої освіти (університетів, академій, інститутів), юридичних осіб, у складі яких є науковий підрозділ (далі – наукові установи, (НУ)), що повністю або частково фінансуються за рахунок державного бюджету [10].

У професіограмі наукового працівника визначено вагові коефіцієнти за стобальною шкалою їхньої значущості, як окремих якостей, так і груп компонентів, що дозволяє розставити акценти за важливістю при проведенні відповідного освітнього процесу в системі військової освіти при формуванні інформаційно-комунікаційної компетентності майбутніх офіцерів. Професіограма містить психограму, яка відображає психологічний портрет сучасного наукового працівника ВВНЗ, ВВП (ЗВО), дозволяє проаналізувати особистісні, емоційно-вольові, комунікативні компоненти військового наукового працівника. Відповідно професіографічна структура наукового працівника військової організації визначає цільову модель і задачі професійної діяльності (теоретичної, практичної, самостійної роботи та специфіки наукової діяльності).

Психофізіологічний аспект будь-якої професійної діяльності людини, у нашому випадку наукового працівника ВВНЗ, ВВП (ЗВО), розкривається насамперед через характеристику вимог, які висувають до наукового працівника вимогами забезпечення виконання специфічного завдання наукової організації військового спрямування. Професіограма наукового працівника ВВНЗ, ВВП (ЗВО) спрямована на створення інформаційної, мотиваційної основи в умовах реформування та сучасного розвитку Збройних сил сьогодення.

Основні функції професіограми наукового працівника військової наукової організації, такі:

- інформаційна – надання інформації, необхідної для розуміння свого власного значення в умовах розбудови сучасних ЗСУ відповідно до світових стандартів;
- діагностична – визначення наявного рівня розвитку професійно значимих якостей наукового працівника наукової військової організації;
- прогнозує – передбачення соціально-економічних наслідків власних професійних дій;
- формує – формування з відповідними психологічними та професійними якостями.

Існують різні підходи до побудови професіографічного профілю. Один із найбільш продуктивних підходів і таких, що набув широкого практичного застосування, запропонував Є. Клімов. Перевага цього підходу полягає в можливості його реалізації на рівні конкретних діагностичних методик (диференційно-діагностичний опитувальник, опитувальник професійної готовності тощо).

Як основу класифікаційну ознаку професіограми Є. Клімов [11, 12] виділяє предмет праці людини й розглядає п'ять основних груп професій: професії типу "людина-людина", "людина-техніка", "людина-природа", "людина-знакова система", "людина-художній образ". Професії кожного типу висувають певні вимоги до особистості.

Завдання, які вирішуються при розробці професіограм, можна розбити на три групи: А – психологічний аналіз особистості, Б – порівняння психологічних структур особистості і професії, В – визначення шляхів подальшого розвитку особистості, удосконалювання її психологічної структури відповідно до поставлених професійних цілей.

Для вирішення групи зазначених завдань необхідно мати досить повний перелік існуючих професій з описом

кожної з них. Характеристику професії можна представити у вигляді *професіокарти* з такою структурою:

- 1) офіційна сучасна назва описуваної професії;
- 2) опис результатів праці та їхнє значення;
- 3) опис трудових дій та основних особистісних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності;
- 4) опис предметних і соціальних умов праці;
- 5) вказівка на можливі шляхи навчання, види навчальних закладів;
- 6) вказівка на споріднені (за психологічними критеріями) професії.

Для вирішення завдань профвідбору потрібен більш глибокий, ніж представлений у професіокарті, аналіз професії. Він проводиться з урахуванням особливостей конкретної посади: функціональних обов'язків, специфіки психологічного клімату і сформованої структури відносин в установі або підрозділі, традицій і стилю роботи в організації тощо. Результати такого аналізу можуть бути представлені у вигляді професіограми, основним компонентом якої є *психограма* – комплексний опис професійно важливих якостей. Психограма містить опис тих психічних особливостей особистості, які відповідали б особистості "оптимального працівника".

У психограмі виділяють такі блоки:

- характеристики уваги (обсяг, концентрація, перемикання, стабільність, розподіл);
- вимоги до сенсомоторних якостей (координація рухів, моторна спритність тощо);
- вимоги до пізнавальних якостей: а) сенсорно-перцептивні процеси (корисність або некорисність, корисно залежність, сприйняття тощо); б) уява; в) характеристики пам'яті (обсяг запам'ятовування, розвиток оперативної пам'яті, точність відтворення інформації тощо); г) особливості розумової діяльності (розвиток окремих видів мислення і розумових операцій: аналізу, синтезу, абстракції, узагальнення, розвиток продуктивного мислення тощо); д) мова та мовні здібності (розвиток усної або письмової мови, монологічної або діалогічної мови тощо);
- емоційні якості (емоційна стабільність, рівень особистісної тривожності тощо);
- вольові якості;
- особливості темпераменту (вимоги до типологічних особливостей особистості: перевага рис слабкого або сильного, рухливого або інертного типів нервової діяльності);
- особистісні характеристики (особистісні риси, схильності, інтереси, самооцінка, рівень домагань, ціннісні орієнтації, що ведуть особистісні мотиви);
- професійні знання, навички, вміння.

Також при складанні професіограми активно застосовують аналіз відповідної документації, цілеспрямовані бесіди з компетентними у даній галузі людьми, спостереження за професійною діяльністю успішних працівників.

Разом з тим, слід пам'ятати, що немає однозначної відповідності між індивідуально-психологічними особливостями працівника та ефективністю професійної діяльності. Анкетне опитування фахівців (експертів) є найпоширенішим способом розробки професіограми при оптимальній кількості експертів по кожній професії не менше 250–300 осіб [13].

У проведеному нами анкетуванні брали участь курсанти, ад'юнкти, студенти з підготовки офіцерів запасу, офіцери, науково-педагогічні працівники Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка. На підставі даних, отриманих у результаті математичної обробки понад 300 анкет, було визначено професійно важливі якості наукового працівника, які він повинен мати для ефективного виконання свого

професійного обов'язку. Індивідуальної професійної відповідності можна досягти як за рахунок досить високого і рівномірного розвитку всіх професійно важливих якостей, так і за рахунок компенсації окремих, менш розвинутих інтелектуальних якостей іншими, що мають більш високий ступінь розвитку.

Отже, з метою прогнозування індивідуальної професійної відповідності наукового працівника ВВНЗ, ВВП (ЗВО) вимогам професії військового наукового працівника використовують комплексний критерій.

Зауважимо, що не всі інтелектуальні якості однаково необхідні для успішного освоєння професії. Більше того, багато професій не вимагають абсолютної професійної придатності, тобто не припускають твердого професійного відбору. Але питання у тому, яких результатів при цьому можна очікувати і якою інтелектуальною "ціною" людина цього досягне.

Психологічний аспект професійної діяльності наукового працівника ЗСУ розкривається насамперед через характеристику вимог, висунутих до специфіки діяльності у військовому навчальному підрозділі. У зв'язку із цим професіограма наукового працівника у ЗСУ спрямована на створення інформаційної, мотиваційної основи діяльності наукового військового підрозділу [14]. Основні функції, які повинен виконувати науковий працівник упродовж ефективної професійної діяльності у ЗСУ, визначено у професіограмі:

- інформаційна – надання інформації, необхідної для виконання професійних дій;
- діагностична – визначення наявного рівня розвитку професійно значущих якостей;
- прогностична – передбачення соціально-економічних, політичних наслідків власних професійних дій;
- формувальна – розвиток здібностей науковця у сфері військової науки.

Для класифікації професій, окрім предмета праці, можуть бути застосовані інші критерії. Зокрема, професії можуть розрізнятися за цілями праці: Г – гностичні, пізнавальні; П – перетворювальні, обслуговувальні; Д – дослідницькі, винахідницькі цілі. Також у професійній діяльності можуть застосовуватися різні предмети праці: Р – ручні, М – механічні, А – автоматичні, Ф – функціональні засоби організму, Т – теоретичні засоби.

Проведений аналіз науково-практичної літератури в галузі професіології та побудови професіограм дає підстави стверджувати, що професіограма загалом має враховувати такі аспекти:

- предмет і мету професійної діяльності наукового працівника ЗСУ;
- критерії оцінювання ефективності виконання своїх професійно значущих обов'язків наукового працівника ЗСУ;
- зумовленість ефективності наукової роботи в ЗСУ;
- чинники, які впливають на психіку під час виконання службових обов'язків як у робочий час, так і в особистий час;
- особливі вимоги, які висувають до наукового працівника ЗСУ.

Психограма містить також опис тих психічних особливостей особистості, які відповідають "оптимальному працівникові".

Як бачимо, важливим поняттям у психологічній праці є психограма, яку розуміють як виокремлення й опис якостей людини, які необхідні для успішного виконання певної трудової діяльності [15]. Такі якості називають професійно важливими (ПВЯ). Ми провели спеціальне анкетування у ВВНЗ (Військовому інституті Київського національного університету імені Тараса Шевченка, військовій кафедрі Національного авіаційного університету серед постійного (офіцерів ЗСУ), курсантського, науково-педагогічного складу для визначення професійно важливих якостей наукового працівника ЗСУ. Кількість опитуваних налічувала понад 400 осіб різного віку, професійної кваліфікації, військового звання і статі. Після проведення середньо-статистичного математичного опрацювання наведено отримані результати: соціально-особистісні якості (89,43); особистісні якості (86); моральні якості (96); соціальні якості (84,4); інтелектуальні якості (82,91); психофізіологічні якості (85); фізичні якості (92); риси характеру (82,75); емоційно-вольова сфера особистості (87,6); нормативність (86,67); ставлення до праці (90,5); здібності (83,58); пам'ять (82,67); мислення (80,75); психомоторика – (87,33). У табл. 1 наведено розроблену на основі опитування психограму військовослужбовця за кваліфікаційною характеристикою "науковий працівник".

Таблиця 1. Психограма військовослужбовця за кваліфікаційною характеристикою "науковий працівник"

Вимоги професії індивідуально-психічних якостей	Професійно важливі якості	Психодіагностичні методики
Особливості уваги і пам'яті	Обсяг, точність і тривалість запам'ятовування зорової і слухової інформації	Тест "Прогресивні матриці" Дж. Равена; тест М. Люшера
Нейродинамічні і психомоторні особливості	Сильна нервова система	Методика самооцінки структури темпераменту (Б.М. Смирнов); опитувальник суїцидального розвитку (О.Г. Шмельов)
Інтелектуальні особливості	Розвинений вербальний інтелект, конкретно-практичне мислення. Здібність швидко знайти доцільну форму спілкування, тон залежно від психічного стану співрозмовника. Здібність до аналізу й узагальнення інформації, загальна ерудованість	Тест "Прогресивні матриці" Дж. Равена; 16-PF особистий опитувальник Р. Кеттелла
Організаторські і комунікативні здібності	Комунікативна компетентність, толерантність, уміння взаємодіяти у проведенні досліджень із людьми різного віку, соціального статусу, здібність організовувати процес дослідження, розподіляти функції й обов'язки учасників дослідження	Тест БОО "Адаптивність" (А.Г. Маклаков); 16-PF особистий опитувальник Р. Кеттелла
Емоційно-вольові якості	Натхнення, ентузіазм, упевненість, емоційна врівноваженість, наполегливість, відповідальність, самодисциплінованість і самоорганізованість, здібність до самомотивування; використання емоційної сфери для інтуїтивного пошуку	Тест М. Люшера; 16-PF особистий опитувальник Р. Кеттелла
Професійна мотивація	У мотиваційній структурі особистості провідні мотиви відповідають завданням професійної діяльності, соціальна позиція, повага до прав людини, відсутність адикції	Закрита анкета вивчення мотиваційного вибору кандидатів на службу; 16-PF особистий опитувальник Р. Кеттелла
Додатковий психодіагностичний інструментарій: С. Мадді "Тест життєстійкості"; методика визначення типу акцентуації рис характеру і темпераменту (К. Леонгард, Х. Шмішк); методика вивчення мотиваційного профілю особистості (Ш. Річі, П. Мартін)		

У професійній діагностиці зазвичай застосовують так звану *схему накладання*. Ідеться про співвіднесення професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей особистості. Такий підхід має недоліки як з огляду на завдання профконсультування, так і з огляду на завдання профвідбору. З одного боку, із плином часу відбувається зміна самих професій і, відповідно, змінюються вимоги до особистості працівника; з іншого, більшість діагностичних засобів дозволяє одержати "зріз" індивідуально-психологічних особливостей особистості у певний момент, залишаючи відкритим питання про її подальший розвиток. Проте, як відомо, здібності, які можна розглядати як інтегрований показник професійно-важливих якостей, не вроджені і формуються лише в процесі професійної діяльності та навчання.

Для виконання професійної діяльності наукового працівника ЗСУ потрібні відповідні загальні та спеціальні здібності військового фахівця і науковця. Здібності, як відомо, формуються у процесі діяльності, і тому при проведенні професійної консультації або відборі на військову службу необхідно ґрунтуватися не на виявленні особистих здібностей, а на якостях, закладених у людині природою на тому або іншому етапі розвитку. Разом узяті, вони утворюють деяку сукупність якостей, у тому числі, і професійно важливих, які можуть забезпечити надалі успіх професійної діяльності наукового працівника в ЗСУ. Саме на виявленні професійно важливих якостей (ПВЯ) зазвичай і ґрунтується психофізіолог у своїй діяльності при проведенні професійної консультації чи відборі на військову службу.

Запропонована методика дозволяє створювати професіограми для найбільш важливих професій, у нашому випадку військовослужбовця, безпосередньо фахівцями цієї справи. Однак при складанні таблиць критеріальних значень професійно важливих якостей військовослужбовця для досягнення їхньої репрезентативності необхідно дотримуватися таких правил: а) кількість обстежуваних має бути якомога більшою, зазвичай не менше 200 осіб; б) відповідні критеріальним значенням бали мають відповідати умові $K = M \pm$, де $M \pm 0,5$ – середнє значення за всією сукупністю даних за параметром відповідає 3 балам $M+ =$ балам, $M+ = 5$ балам і $M- = 2$ балам, $M- = 1$ балам у тих випадках, коли існує пряма залежність між зростанням абсолютного значення показника і поліпшенням функції, і навпаки, коли існує зворотна залежність $M- = 4$ балам, $M- = 5$ балам, і $M+ = 2$ балам, $M+ = 1$ балам.

Відповідно до проблеми нашого дослідження проведено анкетне опитування, а його науково-аналітичний аналіз дає підстави для розробки практичного складника професіографічного профілю наукового працівника ЗСУ, а саме: психологічного професійного портрета. В анкетному опитуванні брали участь курсанти, ад'юнкти, науково-педагогічні працівники Військового інституту Київського національного університету імені Тараса Шевченка, кафедри військової підготовки Національного авіаційного університету в загальній кількості 480 осіб (курсантів – 372, офіцерів – 108).

Показниками професійно-важливих (необхідних) якостей (ПВЯ) виявились такі:

- висока активність, енергійність, працездатність;
- добра пам'ять, висока сконцентрованість уваги; розвинена уява і мислення;
- інтелектуальний розвиток (здатність до аналізу, синтезу, узагальнення, систематизації);
- спрямованість (мотивація) на досягнення цієї організації, інтерес до управлінської діяльності;
- нервово-психічна стійкість;

- креативність (достатньо високий творчий потенціал, здатність бачити нове, здатність виходити із нестандартних ситуацій і розв'язувати проблеми оптимально);

- комунікабельність – здатність встановлювати ділові стосунки з керівництвом і підлеглими, уміння переконувати і впливати на людей;

- організаторські здібності.

Необхідні морально-вольові та емоційні риси наукового працівника в ЗСУ:

- почуття особистої відповідальності за доручену справу, здатність кваліфіковано підходити до прийняття рішень та їхньої реалізації;

- здатність підтримувати передове, нове, бачити перспективу;

- сміливість, принциповість, упевненість у собі, розвинені вольові та лідерські якості;

- дбайливість, справедливість, розсудливість, доброзичливість до людей;

- оптимізм, бадьорість, відсутність шкідливих звичок, добрий фізичний стан;

- інтелігентність, загальна культура.

Характеристика умов діяльності, знань, умінь:

- висока розумова діяльність протягом усього дня, потім відпочинок;

- робота з друкованими джерелами, що має незначний рівень фізичного навантаження і психологічного напруження;

- робота з ПК та оргтехнікою, що має помірний рівень фізичного навантаження та психологічного напруження;

- безпосередня участь у проведенні польових досліджень і командно-штабних навчань, що має значний рівень фізичного навантаження і психологічного напруження.

Науковий працівник ЗСУ повинен знати (знання визначають професійну майстерність):

- головні проблеми забезпечення державної безпеки України, методи і прийоми їхнього аналізу;

- підходи до вивчення державної політики в системі забезпечення державної безпеки, правове регулювання суспільних відносин у суспільно-політичній сфері;

- порядок використання нових інформаційних технологій у процесі управління у збройних силах;

- головні етапи виникнення і розвитку конфліктів у сучасному суспільстві, вплив суспільно-політичних конфліктів на безпеку суспільства;

- поняття і сутність, характерні риси інформаційної війни; інформаційне протистояння на сучасному етапі, основи теорії інформаційного протистояння;

- найважливіші проблеми внутрішньої і зовнішньої політики України, сучасних міжнародних відносин;

- основи методики і техніку проведення опитувань суспільної думки;

- основи автоматизації роботи з інформацією, наведеною в текстовому вигляді, гіпертекстові інформаційні технології, гіпертекстові інформаційно-пошукові системи;

- методи, засоби, технології моніторингу ЗМІ;

- основи теорії моделювання, принципи моделювання, класифікацію моделей, якість моделі, зв'язок між моделлю і реальністю (розходження та подібність);

- методи прийняття рішень, аналіз факторів, що впливають на процес ухвалення рішення, особистісні оцінки і пріоритети у прийнятті рішень, поведінкові обмеження у прийнятті рішень, час і зовнішнє середовище, що змінюється, ухвалення рішення, інформаційні обмеження;

• нормативно-правову базу з організації та проведення наукової роботи в ЗСУ.

Серед компетентностей наукового працівника ЗСУ у результаті анкетування та опитування варто виокремити:

- здатність до абстрактного, логічного і критичного мислення, аналізу та синтезу;
- здатність застосовувати знання в професійній діяльності у стандартних та окремих нестандартних ситуаціях;
- уміння планувати й організовувати свою професійну діяльність;
- знання предмета та характеру професійної діяльності, природи етичних стандартів і здатність діяти на їхній основі, ураховуючи моральні, наукові, культурні цінності й досягнення суспільства, ґрунтуючись на розумінні історії і закономірностях розвитку суспільно-політичних процесів на державному та світовому рівнях;
- здатність спілкуватися державною та іноземною мовами як усно, так і письмово, у тому числі, і в професійній сфері;
- навички збору та аналізу інформації з національних і міжнародних джерел, оцінка її достовірності, використання сучасних інформаційних технологій і баз даних;
- здатність до проведення досліджень, уміння точно формулювати та висловлювати свої позиції, належним чином їх обґрунтовувати, брати участь в аргументованій професійній дискусії;
- здатність навчатися й оволодівати сучасними знаннями у професійній сфері;
- уміння працювати самостійно, проявляти сумлінність, дисциплінованість, пунктуальність та відповідальність, а також працювати в команді колег за фахом;
- здатність аналізувати результати своєї діяльності та застосовувати методи когнітивної й емоційної регуляції власної діяльності, фізичного та психічного стану;
- здатність до абстрактного, логічного та критичного мислення, аналізу і синтезу;
- уміння планувати й організовувати свою професійну діяльність;
- здатність зберігати та примножувати моральні, культурні, наукові цінності й досягнення суспільства на основі розуміння історії та закономірностей розвитку права та його місця в загальній системі знань про суспільство, використовувати різні види і форми рухової активності для активного відпочинку та ведення здорового способу життя.

Протипоказання до спеціальності:

- відсутність належної освітньої бази;
- відсутність витривалості до інтелектуального навантаження та інтелектуального стресу;
- ригідність мислення, непродуктивність інтелектуальної сфери;
- емоційна нестриманість;
- відсутність мотивації.

Висновки. Отже, психологічний профіль особи може виконувати роль базової складової для адекватної оцінки особистості наукового працівника в ЗСУ, а також для прогнозування його професійної ефективності як науковця у військовій організації. Різноманітність виконуваних завдань наукового працівника ЗСУ, операційна та емоційна напруженість діяльності, необхідність адаптації до несприятливих фізичних чинників, формування нової, незвичної функціональної системи просторового орієнтування зумовлюють надзвичайну різнобічність і високий рівень вимог до психіки наукового працівника ЗСУ в процесі його професійної діяльності.

Відповідно до сучасних поглядів успішне виконання наукової діяльності у військовій організації вимагає гармонійного поєднання особистісних, інтелектуальних, психофізіологічних, фізіологічних і фізичних професійно важливих якостей наукового працівника, які зазначені у професіограмі. Етичний і професійний кодекс поведінки наукового працівника ЗСУ в процесі професійної діяльності у військовому науковому підрозділі / установі доцільно визначати у професіограмі та психіограмі у вагових коефіцієнтах. Професіограма наукового працівника ЗСУ чітко визначає те, чим займається цей фахівець, які види діяльності домінують у його професійній діяльності та які якості забезпечують успішність виконання його посадових обов'язків.

Таким чином, розроблена професіограма наукового працівника ЗСУ демонструє кінцевий результат спеціальної науково-військової підготовки, який може бути реалізований у визначених педагогічних умовах та за допомогою дидактичного наповнення моделі готовності до професійної діяльності наукового працівника ЗСУ.

Список використаної літератури

1. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) / сост. Э.Г. Азимов, А.Н. Шукин. Москва : изд-во ИКАР, 2009. 448 с.
2. Жерносек І. Професіограма директора школи нового типу: ліцею, гімназії, колегіуму // Управління освітою, 2004. № 92. С. 8-9.
3. Бозаджиев В. Л. Профессиографический анализ деятельности педагогических работников // Современные проблемы науки и образования, 2012. № 2.
4. Рижиков В. С. Теория і практика конструювання цільових моделей (професіограм) та процесу професійної підготовки майбутніх юристів : монографія. Херсон : ТОВ "Айлант", 2012. 280 с.
5. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва : изд-во Междунар. гуманитарный фонд "Знание". 1996. С. 22. URL: <http://www.p-lib.ru/pedagogika/markova-psihologiya-professionalizma/index.html> (дата звернення: 23.04.2021).
6. Про оборону України : Закон України від 06.12.1991. № 1932-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text> (дата звернення: 07.06.2021).
7. Benz P., Buhlmann F., Mach A. The transformation of professors' careers: standardization, hybridization, and acceleration? // Higher Education. Springer Link, 2021. Vol. 81. P. 967-985. URL: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-020-00590-7#Sec13> (дата звернення: 23.05.2021).
8. Штерн В. Дифференциальная психология и её методические основы. Москва : Наука, 1998.
9. Ryzhykov V. A. Technology of Development of the Lawyer's Psychogram and its Meaningful and Practical Component // Jour. of Advanced Research in Law and Economics. Spring, 2016. Vol. VII, Iss. 1(15). С. 100-108.
10. Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників : Постанова КМУ від 13.08.1999 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF%D1%81> (дата звернення: 23.05.2021)
11. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учебн. Москва : Академия, 2004. 336 с.
12. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения : учеб. пособие. Ростов на Дону : Феникс, 1996. 512 с.
13. Методологія проведення наукових досліджень у військових навчальних підрозділах закладів вищої освіти : навч. посібник / за ред. І.В. Толока. Київ : БІКНУ, 2018. 301 с.
14. Bakhov I., Ryzhykov V., Kolisnyk O. Leadership abilities of a Military Manager, Professionalism of a Commander as the Guarantee of the Practice of Effective Activity of a Military Organization // Internat. Jour. of Engineering and Technology, 2018. № 7. С. 45-49.
15. Horiacheva K., V. Ryzhykov. Theoreticales sence and practice of implementation of the system approach in formation of professional reliability of future officersin the armed forces of Ukraine // Бiзн. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Військово-спеціальні науки. 2019. № 2(42). С. 57-60.

References

1. Azymov, E., Shchukyn, A. (2009). *New Dictionary of Methodological Terms and Concepts (Theory and Practice of Language Teaching)*. Moscow: Ed. YKAR. [In Russian].
2. Zhernosek, I. (2004). *Professional profile of the director of a new type of school: lyceum, gymnasium, collegium*. Education management. №92. Pp.8-9. [In Ukrainian].
3. Bozadzhiev, V. (2012). *Professionalographic analysis of pedagogical staff activities*. Modern Problems of Science and Education. Vol. 2. [In Russian].
4. Ryzhykov, V. (2012). *Theory and practice of constructing objective models (professionograms) and the process of professional training of future lawyers*. Monohraf. Kherson, TOV "Ailant". P. 280. [In Ukrainian].

5. Markova, A. (1996). *Psychology of Professionalism*. Ed.: International Humanitarian Foundation "Znanie". P. 22. <http://www.p-lib.ru/pedagogika/markova-psihologiya-professionalizma/index.html>. [In Russian].
6. The Law of Ukraine "On Defense of Ukraine" <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text>. [In Ukrainian].
7. Benz, P., Buhlmann, F., Mach, A. (2021). *The transformation of professors' careers: standardization, hybridization, and acceleration?* <https://link.springer.com/article/10.1007/s10734-020-00590-7#Sec13>. [In English].
8. Shtern, V. (1998). *Differential psychology and its methodological foundations*. RAN, Inst. Psikhologii. Moscow: Nauka. [In Russian].
9. Ryzhykov, V. (2016). *Technology of Development of the Lawyer's Psychogram and its Meaningful and Practical Component*. Journal of Advanced Research in Law and Economics. Vol. VII Issue 1(15) Spring. Pp.100-108. [In English].
10. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine of August 13, 1999. "On Approval of the Regulation on Attestation of Scientific Workers". <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1475-99-%D0%BF#n10>. [In Ukrainian].

11. Klymov, E. (2004). *Introduction to Labor Psychology*. Textbook. Moscow: Akademyia. P. 336. [In Russian].
12. Klymov, E. (1996). *Psychology of Professional Self-Determination*. Textbook. Rostov on Don: Fenyks. P. 512. [In Russian].
13. *Methodology of Scientific Research in Military Educational Institutions of Higher Education*. Tutorial ed. I.Tolok. Kyiv: MITSNUK (2018). P. 301. [In Ukrainian].
14. Bakhov, I., Ryzhykov, V., Kolisnyk O. (2018). *Leadership abilities of a Military Manager, Professionalism of a Commander as the Guarantee of the Practice of Effective Activity of a Military Organization*. International Journal of Engineering and Technology. № 7. Pp. 45-49. [In English].
15. Horiacheva, K., Ryzhykov, V. (2019). *Theoreticals sense and practice of implementation of the system approach in formation of professional reliability of future officers in the armed forces of Ukraine*. Bulletin of Taras Shevchenko National University of Kyiv. Military-special sciences. № 2 (42). Kyiv. Pp. 57-60. [In English].

Надійшла до редколегії 02.08.21

V. Ryzhykov, Dr of Sci. in Pedagogics, Prof.
andrii62ch@gmail.com
ORCID ID 0000-0002-3704-6550,
K. Horiacheva, PhD in Economics, Ass. Prof.
horyachevakira@gmail.com
ORCID ID 0000-0003-1503-4425,
S. Buryi, PhD in Pedagogics
bsv17031972@gmail.com
ORCID ID 0000-0001-8058-5018
Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv, Ukraine

FEATURES OF THE PROFESSIONAL PROFILE CONSTRUCTION OF THE MODERN RESEARCHER OF SCIENTIFIC DIVISIONS OF HIGHER MILITARY EDUCATIONAL INSTITUTIONS, MILITARY EDUCATIONAL SUBDIVISIONS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS AND SCIENTIFIC INSTITUTIONS IN THE SYSTEM OF THE MINISTRY OF DEFENSE OF UKRAINE

This scientific article reveals the basic theories of development of a professiographic profile and specifies laws, content, methods, tools, conditions for the development of modern scientific personnel of scientific departments of higher educational institutions in the system of the Ministry of Defense of Ukraine. The professiogram in the case of our scientific search is the basis for creating a portrait of a scientific worker in the system of military science. The principles of creating a portrait of a scientific worker of the university research divisions in the system of the Ministry of Defense of Ukraine must be used both in the process of professional selection of future scientists and in the service characteristic of the scientific worker himself. Unlike the usual formal production characteristics, the professionally substantiated characteristic – the professor's profile in the system of military science – could be a reliable basis for an adequate assessment of the scientist's personality and prediction of his professional efficiency and possible predictable career growth. Professorial structure of the scientific worker of the scientific departments of the higher educational institution in the system of the Ministry of Defense of Ukraine defines the purpose and tasks of the theoretical, practical, self-sufficient, indirect preparedness. The list of requirements of the profession to the psychology of the person and the necessary abilities forms the psychogram of the scientific worker's profession in the system of the Ministry of Education and Science. The professional abilities are understood as sufficiently stable characteristics of the person that change in the process of activity, ensuring its success and improvement. The professional profile of the research worker of the research divisions of the Air Defense Forces, Air Defense Forces, and National Security Forces in the system of the Ministry of Defense of Ukraine contains the following information: general information about the profession and its dynamics; production characteristic of the profession; sanitary and hygienic working conditions with the accentuation of occupational hazards; the list of totality of knowledge and skills required for successful professional activity; characteristics of types and duration of vocational training, the possibility of upgrading the qualification; psychographics. The professiogram allows the effective fulfillment of professional requirements, creating conditions for the development of the personality of a scientific worker and obtaining the product necessary for the society, Determine the most possible ways of acquiring psychological qualities, professional training and retraining, advanced training and requalification, as well as reorientation, if necessary for a particular professor in the system of the Ukrainian Ministry of Defense.

Keywords: professional profile of a research worker; system of scientific work in the Ministry of Defense; theoretical foundations of the development of professiogram; researcher of the military higher education institution.